Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

БОЛЬШЕВИК

№ 30 АПРЕЛЯ 8

ПОЛИТИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ДВУХНЕДЕЛЬНИК ЦК ВКП(б)

СОДЕРЖАНИЕ

1 9 2 8
МОСКВА
ИЗДАНИЕ ГАЗЕТЫ
„ПРАВДА“



М. Васильев.

О промкадрах[1]).

Рост социалистической промышленности с особенной остротой выдвигает вопрос о правильном подборе ответственных руководителей промышленности. До сих пор вопрос этот стоял как бы в стороне. Его заслоняли такие проблемы, как снижение себестоимости, повышение производительности труда, увеличение продукции и поднятие ее качества и т. д. В вопросе же о человеческом материале, о промышленных кадрах царило этакое настроение благополучия: работают, мол, люди, работают не плохо, зачем же их изучать? Нечего и говорить, что подобные настроения находятся в «зубодробительном» противоречии с задачами дня.

«Проверять людей,—говорил Ильич,—и проверять фактическое исполнение дела—в этом, еще раз в этом, только в этом теперь гвоздь всей работы, всей политики». Правда, он добавлял: «Это дело не нескольких месяцев, не одного года, а нескольких лет» [2]).

Некоторые хозяйственники настолько хорошо усвоили вторую часть ильичевского положения, что они забыли о его первой, основной части.

Проверка и учет, вопросы назначения, повышения квалификации наших хозяйственников и качественного улучшения их состава,—все это должно стать и становится во главу угла нашей хозяйственной работы.

Попытаемся на основе имеющегося материала осветить положение руководящих промышленных кадров в его сегодняшнем виде. К сожалению, данные, которыми мы располагаем, не рисуют полной картины, все же общее представление о качестве и лице наших хозяйственников они дают. Заметим также, что материалы касаются только промышленности союзного значения.

* * *

Начнем с партийного состава наших хозяйственников.

Материал учраспреда ВСНХ охватывает весьма ограниченный срок работы правлений, именно за два года подсчет произведен трижды, на 1 января 1926 года, на 1 января 1927 г. и на 1 января 1928 г. Тем не менее ценность его бесспорна, поскольку он вскрывает динамику восстановительного и начала реконструктивного периода.

Нижеследующая таблица рисует динамику роста партийного состава руководящих промкадров (в правлениях трестов, синдикатов и акц. об-в).

Партийный состав руководящих промкадров.

	На январь	% партийцев в правлении
В трестах	26 года	70,4
	27 „	71,2
	28 „	71,4
В синдикатах	26 года	72,2
	27 „	81,6
	28 „	84,2
В акц. о-вах	26 года	68,6
	27 „	69,7
	28 „	68,4

---

[1]) Помещая статью т. Васильева, затрагивающую интересные проблемы, редакция полагает, что автор подходит к этим проблемам несколько ведомственно и узко, и приглашает читателей высказаться по данному вопросу.

[2]) Н. Ленин. Том XVIII, ч. 2, стр. 16.

Таким образом, партийная часть правлений растет из года в год. Как правило, отношение партийного состава правлений к беспартийному следующее: 2 : 1. В последнее время при формировании правлений на 3 партийных приходится один беспартийный специалист. Некоторое исключение в этом смысле представляют синдикаты. Надо помнить, однако, что в правления синдикатов входят представители трестов, тем самым нарушающие обычную пропорцию в сторону парт'ядра.

Что касается партийного стажа, то нельзя не отметить заметное сокращение числа членов правлений с дореволюционным партийным стажем. Причины здесь понятны. Это, во-первых, поредение старой гвардии большевиков вообще, выдвижение партийного молодняка, во-вторых. Преобладающая и все более увеличивающаяся категория партийцев в правлениях—это члены ВКП с восьми—десятилетним стажем. Особенно это заметно в трестах, которые, в отличие от синдикатов, близко стоят к предприятиям и потому впитывают оттуда наиболее передовые и способные элементы пролетарской общественности.

Общий вывод тот, что партийный состав в руководящих органах государственных хозоб'единений в основном удовлетворителен.

Несколько иную картину рисуют материалы социального состава руководящих промкадров.

Динамика социального состава в правлениях хозоб'единений.

		Янв. 26 г.			Янв. 27 г.			Янв. 28 г.		
		Парт.	Бесп.	Всего	Парт.	Бесп.	Всего	Парт.	Бесп.	Всего
Тресты	Рабочих	61,2	2,7	43,9	55,1	1,1	39,7	57,4	1,3	41,3
	Служащих	38,2	94,6	54,9	44,0	95,4	58,7	42,6	98,7	58,7
	Крестьян	0,6	2,7	1,2	0,9	3,5	1,7	—	—	—
	Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Синдик.	Рабочих	42,9	—	31,0	37,1	—	30,3	44,8	5,5	38,6
	Служащ.	57,1	100	69,0	60,6	100	67,9	55,2	94,5	61,4
	Крестья	—	—	—	2,3	—	1,8	—	—	—
	Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100
		Июль 26 года								
Акц. общ.	Рабочих	46,6	7,7	34,9	46,6	7,7	34,9	40,0	—	27,4
	Служащ.	53,4	84,6	62,8	53,4	84,6	62,8	58,5	100	71,6
	Крестьян	—	7,7	2,3	—	7,7	2,3	1,5	—	1,0
	Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Как видно, удельный вес рабочих в правлениях трестов значительно выше, чем в других хозоб'единениях. И совершенно естественно, если принять во внимание отмеченный выше рост руководящего влияния в трестах партийного молодняка. В то же время в трестах, как и в акционерных обществах, за последние годы отмечается рост служащих за счет рабочих. В синдикатах картина обратная. Дело в том, что при образовании синдикатов в правления их вошло непропорционально большое количество служащих, несмотря на то, что % служащих в правлениях синдикатов неизменно падает, все же до сих пор еще он выше, чем в правлениях трестов. Правда, в значительной степени этот служилый элемент в правлениях приходится на их партийную часть.

Почти совершенно исчезают в правлениях крестьяне.

Наибольший % их представлен в акционерных обществах. Но и тут удельный вес их неуклонно падает.

Каковы практические выводы? Состав правлений хозоб'единений должен быть непременно пополнен рабочими-партийцами.

Что касается общеобразовательной и научно-технической подготовки, нужда в которой в теперешний реконструктивный период промышленности непомерно высока, то здесь положение несравненно хуже.

Оказывается, огромное большинство наших хозяйственников не только не имеет специальной технической подготовки, но и стоит на крайне низком образовательном уровне. Достаточно сказать, что на 1 января 1928 года в правлениях трестов находилось 45,6% с низшим образованием, в синдикатах—50% и в акционерных обществах—33,7%.

Характерно, что наименьшая подготовка—как раз в партийной части правлений. Так, на указанное время в правлениях трестов было 62,9% партийцев с низшим образованием, в синдикатах—56,2%, и в акционерных обществах—49,2%. Правда, число хозяйственников с низшим образованием в трестах и акционерных обществах заметно падает, зато оно угрожающе растет в синдикатах. В правлениях трестов отмечается внушительный рост беспартийных специалистов с высшим образованием, наоборот, количество партийцев с высшим образованием растет крайне медленно. В синдикатах, наоборот, число беспартийных с высшим образованием сокращается и значительно растет та же группа партийцев. Об'ясняется это, очевидно, переходом определенной массы инженеров с торговой деятельности в синдикатах на производственную работу.

Необходимо отметить также чрезвычайно положительное явление: как в трестах, так и в синдикатах растет группа партийцев со средним образованием. Но можно ли в общем признать образовательную подготовку наших руководящих хозяйственных кадров удовлетворительной? Ни в коем случае. Повышение общеобразовательной и научнотехнической квалификации командного состава нашей промышленности должно быть ударной задачей партии и правительства. Практика показывает, что зло всех зол нашего промышленного комсостава заключается в чрезмерной текучести его состава. Практика показывает также, что качество работы правлений хозучреждений прямо пропорционально продолжительности их существования. Иначе говоря, чем дольше работает данное правление или отдельный хозяйственник, тем богаче плоды, тем выше эффект. Между тем, как видно из нижеприводимой таблицы, продолжительность работы правлений совершенно не соответствует нормальным требованиям.

Текучесть состава правлений хозучреждений (в %%).

		Январь 1926 г.			Январь 1928 г.		
	Проработали:	Парт.	Бесп.	Всего.	Парт.	Бесп.	Всего.
По трестам	Менее 1 года	46,1	25,3	39,9	39,5	19,2	33,7
	От 1—2 лет	25,8	12,0	21,7	32,4	23,8	31,4
	„ 2—3 „	10,7	14,7	11,9	12,4	13,7	12,8
	„ 3—5 и выше	17,4	48,0	26,5	15,7	38,3	22,1
		100	100	100	100	100	100
По синдикатам.	Менее 1 года	36,2	11,4	29,4	52,6	11,8	45,3
	От 1—2 лет	35,2	28,6	33,3	21,1	29,4	24,2
	„ 2—3 „	24,2	37,1	27,8	12,8	11,8	12,6
	„ 3—5 и выше	4,4	22,8	9,5	11,5	47,0	17,9
		100	100	100	100	100	100

			На 1-е июля 1926 г.				
По акц. обществам.	Менее 1 года	45,9	27,3	40,0	25,6	15,0	22,2
	От 1—2 лет	33,3	—	22,9	51,2	45,0	29,2
	„ 2—3 „	12,5	45,4	22,9	18,6	20,0	19,1
	„ 3—5 и свыше.	8,3	27,3	14,2	4,6	20,0	9,5
		100	100	100	100	100	100

Из таблицы видно, что в трестах идет медленный процесс собирания сил. Партийцев, работающих менее года, становится все меньше, наоборот, увеличивается число работающих от 1—3 лет. Процент партийцев, работающих свыше 3 лет, более или менее стабилен, хотя он и имеет тенденцию к понижению. Значительно устойчивее группа беспартийных. Специалисты работают на одном месте гораздо дольше, чем партийные товарищи.

В синдикатах дело обстоит иначе. Группа работающих менее года растет, в особенности это заметно среди партийной части. Группа от 1—3 лет дает снижение. Увеличение категории работающих свыше 3 лет не обещает ровного нарастания. Как и в трестах, здесь характерно более устойчивое положение беспартийной части правлений.

Что касается акционерных обществ, то, несмотря на то, что 1-я группа уменьшилась в ней почти вдвое, число работающих от 1 до 2 лет соответственно увеличилось, все же в основном текучесть состава правлений сохранилась.

Вообще текучесть комсостава промышленности необычайно велика, хоть и становится меньше. Как правило, беспартийная часть, т.-е. специалисты, имеют в этом отношении большое преимущество перед партийными товарищами. Срок их работы в данном хозоб'единении значительно выше.

Теперь спустимся с трестовских высот непосредственно на предприятия. В частности, проследим состав директоров наших госпредприятий. В произведенное обследование вошли 770 директоров на 1 января 1926 года, из них 167 беспартийных, и 766 на 1 января 1928 года, из них 82 беспартийных.

Качественный состав директоров госпредприятий (в %%).

Директорский состав по разн. признакам	Январь 1926 г.			Январь 1928 г.		
	Парт.	Бесп.	Всего.	Парт.	Бесп.	Всего.
Партийность	78,3	21,7	100	89,3	8,7	100
Социальн. положен.						
Рабочих	70,8	10,2	57,7	70,3	4,9	63,3
Крестьян	7,6	7,2	7,4	4,0	—	3,5
Служащих и пр.	21,7	82,6	34,9	25,7	95,1	33,2
Итого	100	100	100	100	100	100
Образование.						
Низшее	75,0	31,8	65,6	78,6	14,8	71,6
Домашнее	5,3	3,6	4,9	3,7	2,5	3,5
Среднее	16,6	24,5	18,3	14,9	24,7	16,0
Высшее	3,1	40,1	11,2	2,8	58,0	8,9
Итого	100	100	100	100	100	100
Директор. стаж.						
Менее 1 года	43,0	29,9	40,1	38,3	20,7	36,4
От 1—2 лет	31,5	22,8	29,6	34,2	20,7	32,8
„ 2—3 „	11,4	20,4	13,4	16,7	19,5	17,0
„ 3—5 и выше	14,1	26,9	16,9	10,8	39,1	13,8
Итого	100	100	100	100	100	100

Партийный состав наших директоров неуклонно растет, он приближается к 100%, растет также рабочее ядро директоров. Группа «служащих», составляющая одну треть, относительно устойчива, но тенденция ее к понижению очевидна. Заметно сокращается группа крестьян, уступая дорогу выдвинувшимся рабочим из предприятий. Соответственно количественному росту рабочих директоров увеличивается группа с низшим образованием. Наоборот, среди беспартийных директоров за счет низшего и домашнего образования систематически растет группа с высшим образованием, что, естественно, положительно сказывается на квалификации руководства. Переходя к текучести состава, нужно сказать, что он оставляет желать много лучшего. Группа проработавших на предприятии менее одного года чрезвычайно велика, хотя и дала в текущем году некоторое снижение. Падает категория директоров: урегулирование этих вопросов—задача первостепенной важносо стажем от 2—3 лет.

Резюмируя, нужно сказать, что на ряду с совершенно здоровой тенденцией увеличения рабочего и партийного ядра директоров до сих пор слабым местом в нашей работе остается текучесть состава и низкая квалификация директоров: урегулирование этих вопросов—задача первостепенной важности и срочности.

В частности, задача переквалификации и переподготовки остро встает сейчас перед советскими промкадрами вообще.

Второе, что нужно отметить в отношении состава наших промкадров в целом,—это необходимость большего и большего увеличения партийного и рабочего ядра в правлениях хозоб'единений, что послужит верным залогом правильного и успешного осуществления партийных директив.

* * *

Количественный учет представляет совершенно необходимую часть работы по учету состава промкадров вообще: этим мы и занялись в предыдущей главе. Однако, количественный учет—только часть всей работы. Он дает представление о том, *кто* работает в руководящих органах хозоб'единений, но не отвечает на главный вопрос, *как* работают наши хозяйственники. Ответ на этот вопрос можно получить лишь путем *качественного* учета, т.-е. проверки, изучения и оценки работы правлений трестов, синдикатов, и индивидуальной оценки деятельности отдельных хозяйственников. Между тем, подобного учета до сих пор нам наладить не удалось. Учитывать свою продукцию, сырье, материалы, паросиловую энергию и проч. мы научились не плохо, но вот учесть, как работают руководители наших предприятий—этому мы еще не научились. В то же время качественный учет здесь особенно необходим. Ведь малейшая ошибка хозяйственника может стоить государству миллионов рублей убытка и неисчислимых политических последствий. Как обстояло дело с учетом до сих пор?

Вот уже шесть лет, как у нас существует система личных дел, которые заводятся на всех ответственных хозяйственников. В деле этом можно встретить и подробно написанную автобиографию и специальные анкеты, и послужной список,—одним словом, все, что хотите, только не то, что давало бы представление, *как* работает хозяйственник. Правда, иногда встречается устарелая характеристика, данная ревизионной комиссией, давным давно распущенной. Кроме того, на эти характеристики особенно полагаться нельзя в силу крайне нездоровых отношений, создавшихся в свое время между правлениями и ревкомиссиями, почему последние и были распущены. Иногда в личных делах встречаются характеристики со стороны партийных комитетов, к сожалению, они говорят, главным образом, о личных качествах товарищей и почти ничего—об их работе.

При назначении новых работников ВСНХ нередко выясняли его лицо путем случайных и отрывочных телефонных переговоров— способ весьма не надежный.

Таким образом, личные дела не дают нам сколько-нибудь ясного представления о работе хозяйственников. Вот почему подбор и распределение хозяйственных работников носит сплошь и рядом случайный, безответственный характер.

Благодаря отсутствию качественного учета подбор и распределение работников происходит механически, без учета слабых участков в руководстве промышленностью и выдвижения хозяйственников, проявивших себя на работе большего масштаба. Все это ставит вопрос о коренной реорганизации системы учета и о налаживании ее заново на совершенно других принципах.

Во главу угла учета нужно поставить не личные особенности и качества хозяйственника, а его конкретную работу в промышленности. Как нам кажется, наиболее полную и об'ективную характеристику хозяйственников можно получить к моменту отчетности правления и утверждения его баланса, к которому и нужно приурочить учет. В течение отчетного года правление хозоргана неоднократно подвергается обследованиям различных организаций РКИ, Главной Инспекции ВСНХ, местных учреждений и т. п. Материалы этих обследований могут дать чрезвычайно много для характеристики работы хозяйственников. Правлениям приходится также делать многочисленные доклады на различных с'ездах, производственных совещаниях, в партийных и профессиональных организациях. Постановления по этим докладам могут дать в высшей степени ценный материал как для оценки работы правления в целом и по отдельным его частям (достижения на производстве, капитальном строительстве, оборачиваемость капиталов и пр.), так и о работе каждого члена правления в отдельности.

Разумеется, при учете нужно принимать во внимание и личные особенности товарищей и уменье ориентироваться в работе по отношению к товарищам, спецам и пр. Характеристика работников должна быть глубоко продуманной и обоснованной, поверхностное, наплевательское отношение к ним может только помешать делу. Необходимо здесь выработать строжайшую ответственность.

Правильной постановке учета руководителей промышленности могут способствовать периодически, из года в год устраиваемые «учетные кампании», в которые необходимо вовлечь всю пролетарскую общественность в лице партии, профсоюзов, печати и т. д.

Работа по качественному учету требует продуманной и хорошо налаженной организации и подготовки, она должна проводиться вокруг определенных опорных пунктов. Такими пунктами должны быть, во-первых, предприятие, во-вторых, хозорган—трест и пр., в-третьих, главное управление и, наконец, в-четвертых, президиум ВСНХ СССР (в союзных республиках—краевые совнархозы). В указанных пунктах должны быть созданы специальные комиссии во главе с руководителями соответствующих хозорганов, с непременным участием представителей партийных и профессиональных организаций. В работу этих комиссий в качестве консультантов должны быть вовлечены все лица, так или иначе ответственные за работу аттестуемых. Решения комиссии, как правило, должны быть окончательными. Материалы ее работы никуда не посылаются, сообщаются лишь результаты, которые и заносятся в учетные карточки и личные дела. Заполнение требуемых ведомостей, отправка и проработка их на местах, где производятся назначения и перемещения, производятся в минимальный срок, чтобы полученные данные могли быть использованы своевременно и без малейшего промедления.

Должны ли быть работы этих комиссий секретными? Секретность работы может вызвать отрицательное отношение, так как в комиссиях неизбежно

встанут вопросы материального благополучия и общественного положения рабочих. Однако, нельзя признать нормальным и такое положение, когда каждый аттестуемый свободно может узнать данную ему характеристику, это может привести к весьма печальным результатам. При гласности работы, воля комиссий будет скована малозаманчивыми перспективами склок и скандалов со стороны неудовлетворенных характеристикой комиссии. Таким образом, секретность работы комиссий в известной степени неизбежна. Конечно, только в известной степени. Необходимо, чтобы результат работы комиссий преподносился в товарищеской форме, чтобы комиссия исправляла работников, воспитывала их, толкала на учебу, поднимала стремление к повышению квалификации. Дело это трудное, щепетильное, оно требует большой осторожности и гибкости, которые, конечно, нас не остановят.

Наконец, надо решать вопрос о введении особых паспортов хозяйственников, в которые ежегодно вписываются выводы упомянутой выше комиссии. Эти записи наглядно покажут рост работника по сравнению с предыдущим годом. Но споры хозяйственников, несомненно, помогут правильному распределению и подбору работников и тем самым улучшат качественный состав наших промкадров.

* * *

Как говорилось выше, правильное распределение хозяйственников возможно лишь при хорошо поставленном персонально - качественном учете. Однако, не последнюю роль в подборе работников играет и сама система распределения. Кто, в каком порядке, в какой срок и при каких условиях производит подбор работников? Об этом мы и хотим поговорить в настоящей главе.

Существующая система распределения хозработников страдает, по крайней мере, двумя основными недостатками. Во-первых, обращает на себя внимание крайний параллелизм в подборе и распределении работников. Занято этим делом неимоверное множество учреждений, и нельзя сказать, чтобы от этого получался особенный эффект. Во-вторых, бросается в глаза удивительно медленное и бюрократически бесконечное прохождение назначаемых работников по инстанциям.

В самом деле, в подборе хозработников при существующей системе участвуют: Президиум ВСНХ, Главное управление, к которому относится хозорган, ЦК соответствующего профсоюза, директивный орган, местная организация ЦКК ВКП(б) и ОГПУ.

Самая же процедура назначения решительно не поддается описанию.

Подбор правлений производится по следующим инстанциям: учраспред ВСНХ, начальник главного управления, ЦК профсоюза, начальник административно-финансового управления, специальная комиссия под председательством зампреда ВСНХ, затем директивный орган, специальная промышленная комиссия и т. д., и т. д.

В среднем, назначаемые члены правления должны пройти не менее пяти «чистилищ», в которых заседают в среднем по десяти человек.

К этому следует добавить, что свободных резервов ответработников у нас не имеется, за исключением относительно небольшого кадра, по разным причинам неиспользованного. Следовательно, каждое новое формирование хозяйственного органа требует снятия с работы товарищей и длительного согласования этого с местными организациями и лицами, что также влияет на удлинение сроков при назначениях.

«Согласования» отнимают долгие недели (в среднем 5—6 недель), а иногда и месяцы, пока, наконец, состав правления будет окончательно утвержден.

Неискушенные товарищи могут подумать, что подобный способ назначения гарантирует от ошибок и обеспечивает строгий и умелый подбор работников. К сожалению, это далеко не так, во всяком случае не всегда так. Для

доказательства сошлемся хотя бы на резолюцию пленума ЦК ВКП(б) по шахтинскому делу.

> «При подборе работников, как правило, отсутствует серьезная проверка прошлой работы, нередко снятые за плохую работу хозяйственники переходят на новую и даже большую работу, вместо очистки хозорганов от этих элементов и выдвижения новых кадров хозяйственников. При назначении на ответственную работу сказывается нездоровая «семейственность», «дружеские связи» и пр.».

Эта жестокая, но подлинно большевистская критика недвусмысленно отмечает наши слабые места в деле подбора ответственных промышленных кадров.

Разумеется, обилие заседаний не есть гарантия от ошибочных назначений. Далее следует посмотреть, как много времени берет прохождение назначения правлений хозорганов при существующем порядке проработки и рассмотрения на многочисленных комиссиях.

Спрашивается: чем об'яснить все эти ненормальности в деле подбора промышленных кадров? Об'яснения нужно искать тут в двух причинах: во-первых, в слабом знакомстве с подбираемым составом,—оно вытекает из неудовлетворительно поставленного персонально - качественного учета,—и во-вторых, в связанной с этим слабым знакомством излишней централизации назначений из-за недоверия к низшим инстанциям. Трудно об'яснить иначе чем недоверием наличие трех-четырех комиссий по одному и тому же вопросу.

Конечно, в отдельных случаях при подборе правлений хозорганов, руководящих целой отраслью промышленности, такое недоверие совершенно естественно и законно, но, как правило, существующая процедура назначения оправдана быть не может. Следует помнить, что обилие лиц и комиссий при назначении вовсе не обеспечивает ответственности за решения, наоборот, в таких случаях неизвестно, с кого спрашивать за последствия.

Вопрос о *децентрализации в деле подбора работников* правлений союзных хозорганов необходимо решить возможно скорее, чтобы свести к минимуму параллелизм и процедуру назначений.

В настоящее время из существующих 1.121 номенклатурных назначений, 841 приходится на хозорганы, 280 на наркоматы. Все они должны пройти тот порядок и срок, который описан выше. Встает вопрос: неужели нельзя хотя бы половину из них провести более упрощенным способом?

Пострадает ли дело от того, что некоторое количество правлений союзных хозорганов будет назначаться Президиумом ВСНХ, а некоторое—даже одним начальником главка? Мы полагаем, что от этого дело только выиграет.

Уже теперь известное число хозорганов союзного значения можно передать полностью в главк, начальник которого должен взять на себя ответственность за назначения в правление. К числу таких хозорганов можно отнести, например, «Госметр», «Электросталь», Аккумуляторный трест, Редкие элементы, Минеральное сырье, «Эмбанефть» и пр. Назначение директоров таких крупнейших фабрик и заводов, как «Красное Сормово», Коломенский завод, заводы Югостали и т. п. (всего около 28), можно передать на тех же началах главному управлению.

Назначение правлений других хозорганов должно отойти исключительно к Президиуму ВСНХ и не поступать в директивный орган. К числу таких предприятий следует отнести те хозорганы, значение которых в хозяйственной жизни СССР хотя и больше перечисленных, но которые все же ведущей роли в промышленности не занимают.

К таким хозорганам следует отнести Белорецкий трест, Уралмедь, Госшвеймашину, Шелкотрест, МОГЭС, Кузбасстрест, Спичсиндикат и т. п.

Согласование с профсоюзами и местными организациями должно попрежнему остаться. В случае невозможности добиться соглашения, спорные вопросы должны передаваться сторонами в директивный орган, где они и получают разрешение. За директивным органом должно остаться также право поверки и контроля над работой перечисленных хозорганов по подбору и назначению.

Однако, существующую систему придется сохранить в остальной половине союзных хозорганов, внеся лишь в их работу больше четкости и ответственности. Основная причина сохранения старой системы состоит в недостатке учетных данных, о чем мы говорили выше, и, что еще более важно, в чрезвычайно ответственной роли руководителей этих хозорганов.

Последние справедливо могут быть названы командными высотами советской промышленности, определяющими наш экономический рост и ведущими за собой все народное хозяйство. Вот почему назначение руководителей этих хозорганов приобретает важнейшее политическое значение. В этом смысле даже существующая система назначений может быть даже оправдана. К этой группе хозорганов следует отнести ГОМЗЫ, Югосталь, Южмаштрест, ГЭТ, военную промышленность, крупнейшие текстильные тресты, Донуголь, Азнефть, Резинотрест и пр.

Конкретно наши предложения и отличие их от существующей системы можно представить в следующем виде.

Число номенклатурных должностей

	1-я группа Утверждаем. директивным органом	2-я группа Утвержд. През. ВСНХ по соглаш. с ЦК профсоюза	3-я группа Утвержден. Главком по согл. с ЦК профсоюза
1. При существующ. системе:			
а) по хозорганам	693	109	—
б) по наркомату	148	171	—
Итого	841	280	—
2. При вновь предлагаемой:			
а) по хозорганам	298	109	303
б) по наркомату	144	96	677
Итого	442	205	680

Из общего числа имеющихся номенклатур при новой системе только 442 будут проводиться через директивный орган. В отношении другой половины дело значительно упрощается, уже потому, что 205 номенклатур ВСНХ будут проходить всего через две комиссии, а 680 главковских будут проходить через одну комиссию, если таковая будет создана в главке.

В настоящее же время подбирается столь большое количество кандидатов на требующиеся номенклатурные должности, что ручаться за абсолютную доброкачественность этого подбора совершенно невозможно.

Виной этому являются опять-таки недостаточные учетные данные, а также то обстоятельство, что изучением и подбором работников в Учраспреде ВСНХ и директивного органа занимаются всего 5—6 человек, которые не могут охватить как следует столь значительное число номенклатур. Потому наше предложение оставить в директивном органе лишь 442 номенклатуры придаст делу их изучения более практический и реальный характер.

В то же время передача дела назначения и подбора работников исключительно в распоряжение ВСНХ и главка заставит подтянуться аппарат их учраспреда и улучшить свою работу.

Предложение о классификации номенклатур на три группы в зависимости от ответственности выполняемой работы не блещет особенным радикализмом, но оно есть безусловно шаг вперед по сравнению с существующей системой подбора хозработников.

Для более же радикального изменения системы назначения условия, по нашему мнению, не созрели.

* * *

В заключение—несколько слов об учебе промкадров, приобретающей в условиях реконструируемого периода хозяйства все более и более актуальное значение и непосредственно связанной с подбором работников в промышленности.

Резолюция последнего пленума ЦК партии по шахтинскому делу говорит по этому поводу следующее: «В соответствии с ростом и сложностью хозяйственного строительства хозяйственники должны поставить перед собой задачу: путем получения специальных знаний и изучения техники производства овладеть технико-производственной стороной дела».

Теперь больше чем когда-нибудь нельзя руководить промышленностью, обладая только находчивостью, «натиском, бойкостью, или энергией».

Наши промкадры и их резервы условно можно разделить на три следующие категории: 1) хозяйственники, ведущие руководящую работу; 2) партийцы, работающие в средних звеньях, и 3) партийцы в производстве и аппарате хозорганов, из которых должны комплектоваться средние звенья. На какую же из этих категорий нужно держать ставку в первую очередь в смысле вовлечения ее в серьезную и систематическую учебу?

Мы думаем, что в первую очередь надо озаботиться переподготовкой первой категории, т.-е. теперешних руководителей, имеющих за собой практику ответственной хозяйственной работы. Скупиться здесь не следует. Надо открыть не одну, а несколько промакадемий.

Расходы на них, несомненно, окупятся сторицей, когда руководить новым строительством начнет подготовленный комсостав промышленности.

Снятие хозяйственников с работы и посылка их на учебу не ослабит руководство промышленностью, можно будет установить строго рассчитанную очередность их учебы. Не может пугать нас и долгий срок учебы, так как строить мы только-что начали и строить предстоит еще много, не один десяток лет.

Некоторым товарищам кажется зазорным «на старости лет» учиться. Многие из них будут ссылаться на года и разные свои недуги,—им следует помнить, что в течение последних лет происходит строжайший отбор хозработников и что никто из них не гарантирован от «сокращения» при имеющейся у них квалификации и подготовке.

Вторая отмеченная нами категория (партийцы, работающие в средних звеньях), к сожалению, очень немногочисленна, она насчитывает всего 5—6%. Очередная задача в ближайшие месяцы максимально увеличивать эту группу.

Для работы в средних звеньях промышленности мы имеем сравнительно небольшие резервы, которые в дальнейшем, по нашему мнению, должны комплектоваться через соответствующие курсы административных, финансовых и торговых работников, преимущественно из рабочих. Работа в среднем звене требует особой специализации, которая может быть получена лишь путем продолжительной подготовки, что обязывает нас к максимальному уменьшению текучести руководящего состава на этом участке.

Задача учебы, научно-технической подготовки и квалификации стоит и перед 3 категорией, т.-е. всеми активными партийцами и рабочими, работающими на производстве.

Лозунгом дня должен быть: «Даешь цивилизованного хозяйственника!».

Этот тип хозяйственника может выйти только из рабочего класса, строящего социализм. Надо, чтобы за этим лозунгом пошли широкие массы рабочих, могущие дать своему предприятию нужное число руководителей. Поднять *культурность* и *технические знания рабочих*, выдвигающих из своей среды промышленный комсостав, начиная от заведующего цехом, директора предприятий и кончая руководителем треста,—эта задача, рассчитанная на долгие годы, должна стать ударной во всей нашей работе. И тогда дело индустриализации пойдет быстрым шагом вперед.
